

LE POINT SUR...

L'Index de l'égalité professionnelle

L'Index de l'égalité professionnelle a été instauré par la loi Avenir professionnel pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises. Cet index mesure les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir. L'entrée en vigueur du dispositif a été progressive en fonction de l'effectif de l'entreprise, depuis mars 2019. Le 1^{er} mars 2020, toutes les entreprises, d'au moins 50 salariés, doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle.

LES ENTREPRISES CONCERNÉES

Il s'agit des entreprises et unités économiques et sociales (UES) d'au moins 50 salariés. Les associations sont également concernées.

L'effectif est évalué à la date de l'obligation de publication de l'Index, soit au 1^{er} mars 2020, il se calcule selon les règles du droit du travail.

Une entreprise qui atteint ou dépasse le seuil de 50 salariés dispose de 3 ans avant de publier son premier Index.

LES PARAMÈTRES DE CALCUL

L'écart global de rémunération se calcule, au niveau de l'entreprise (ou de l'UES) à partir :

- de 4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés,
- de 5 indicateurs pour celles de plus de 250 salariés (voir tableau en annexe).

Chaque indicateur ouvre droit à un certain nombre de points, qu'il faut additionner pour obtenir « l'Index de l'égalité professionnelle ».

L'écart de rémunération femmes/hommes se mesure sur une période de 12 mois consécutifs qui n'est pas nécessairement l'année civile (par exemple : 1^{er} septembre - 31 août). Le choix de la période de référence engage l'employeur d'une année sur l'autre.

La période de référence prend fin au plus tard le 31 décembre de l'année N, pour une publication de l'Index le 1^{er} mars de l'année N+1. Exemples :

- entreprise ayant opté pour une période de référence correspondant à l'année civile : l'Index correspondant à la période allant du 01.01.2019 au 31.12.2019 devra être publié au plus tard le 01.03.2020.
- entreprise ayant choisi une période de référence qui va du 1^{er} juin au 1^{er} mai : l'Index correspondant à la période allant du 01.06.2018 au 01.05.2019 devra être publié au plus tard le 01.03.2020.

Par exception, les entreprises de 50 à 250 salariés peuvent opter pour une période de référence pluriannuelle, dans la limite de 3 ans, pour le critère des augmentations individuelles (critère 2 sur 35 points). Le caractère pluriannuel de la période de référence peut être révisé tous les 3 ans.

Les salariés à prendre en compte sont toutes les personnes liées à l'entreprise par un contrat de travail (à l'exception des apprentis, des salariés en contrat de professionnalisation et des expatriés), présentes au moins la moitié de la période de référence (en continu ou pas).

Pour mesurer l'écart de rémunération, il faut prendre en considération le salaire contractuel de base, mais également tous ses accessoires : primes de transport ou de vacances, bonus, commissions, etc.

LE POINT SUR...

L'Index de l'égalité professionnelle

Sont en revanche exclus : les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires, les heures complémentaires, les versements effectués au titre de la participation et de l'intéressement, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié (ex. : prime de salissure, de froid, d'astreinte, etc.).

Dans certaines hypothèses (CDD, congé sabbatique, départ ou arrivée en cours d'année, etc.), l'employeur doit reconstituer le salaire en équivalent temps plein sur la période de référence considérée de 12 mois.

LA PUBLICATION DE L'INDEX

L'entreprise doit publier sur son site internet la note globale de l'Index, correspondant à la dernière période de référence connue. Elle n'est pas tenue de publier le résultat de chaque indicateur. À défaut de site internet, l'entreprise porte le résultat à la connaissance des salariés par tout moyen.

L'employeur communique au Comité social et économique (CSE), par l'intermédiaire de la BDES, les résultats des indicateurs et la note globale. Il transmet aussi toutes les précisions utiles à la compréhension de ces résultats.

L'employeur transmet à la DIRECCTE l'Index global et le résultat de chaque indicateur par télédéclaration sur le site du ministère du Travail. À noter que dans chaque DIRECCTE, il existe des référents « Égalité salariale femmes/hommes ».

Le 1^{er} mars 2020, pour les entreprises de 50 à 250 salariés ce sera la première publication, pour les entreprises de plus de 250 salariés, ce sera la deuxième.

Ainsi, les entreprises de plus de 250 à 999 salariés, qui ont publié leur Index le 1^{er} septembre 2019, doivent le faire à nouveau pour le 1^{er} mars 2020.

LES ACTIONS CORRECTIVES

Si l'Index de l'entreprise est inférieur à 75 points sur 100, l'employeur devra mettre en œuvre des mesures de correction lui permettant d'atteindre au moins 75 points dans les 3 ans. Ces mesures seront définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

Si, au bout de 3 ans, l'Index est toujours inférieur à 75 points, l'entreprise s'expose à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

LE POINT SUR...

L'Index de l'égalité professionnelle

Indicateurs et score maximal possible (c. trav. art. D. 1142-2 et D. 1142-2-1 ; décret 2019-15 du 8 janvier 2019, annexes I et II)			Résultats obtenus	Nombre de points
Effectif		Score maximal possible		
50 à 250 salariés (4 indicateurs)	Plus de 250 salariés (5 indicateurs)			
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents.		40 points	Égal à 0 % Supérieur à 0 % et inférieur ou égal à 1 % Supérieur à 1 % et inférieur ou égal à 2 % Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 3 % Supérieur à 3 % et inférieur ou égal à 4 % Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 % Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 % Supérieur à 6 % et inférieur ou égal à 7 % Supérieur à 7 % et inférieur ou égal à 8 % Supérieur à 8 % et inférieur ou égal à 9 % Supérieur à 9 % et inférieur ou égal à 10 % Supérieur à 10 % et inférieur ou égal à 11 % Supérieur à 11 % et inférieur ou égal à 12 % Supérieur à 12 % et inférieur ou égal à 13 % Supérieur à 13 % et inférieur ou égal à 14 % Supérieur à 14 % et inférieur ou égal à 15 % Supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 16 % Supérieur à 16 % et inférieur ou égal à 17 % Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 % Supérieur à 18 % et inférieur ou égal à 19 % Supérieur à 19 % et inférieur ou égal à 20 % Supérieur à 20 %	40 points 39 points 38 points 37 points 36 points 35 points 34 points 33 points 31 points 29 points 27 points 25 points 23 points 21 points 19 points 17 points 14 points 11 points 8 points 5 points 2 points 0 point
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (promotions comprises) : 35 points <i>(NB : Il s'agit de comparer les proportions de femmes et d'hommes augmentés, et non le niveau des augmentations)</i>	Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (hors promo- tions) : 20 points Écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes : 15 points	35 points <i>(En 2 indicateurs pour les « + de 250 salariés » et en un seul indica- teur pour les « 50 à 250 salariés ») (1)</i>	Inférieur ou égal à 2 points de % Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 pts de % Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 pts de % Supérieur à 10 points de % Inférieur ou égal à 2 points de % Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 pts de % Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 pts de % Supérieur à 10 points de %	20 points 10 points 5 points 0 point 15 points 10 points 5 points 0 point
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pen- dant laquelle le congé a été pris.		15 points	Égal à 100 % Inférieur à 100 %	15 points 0 point
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations		10 points	4 ou 5 salariés 2 ou 3 salariés 0 ou 1 salarié	10 points 5 points 0 point
Score total maximal possible (Index de l'égalité professionnelle) :		100 points		

⁽¹⁾ Pour les entreprises de 50 à 250 salariés :

- Inférieur ou égal à 2 points de % ou à 2 salariés

35 points

- Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de % ou supérieur à 2 salariés et inférieur ou égal à 5 salariés

25 points

- Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de % ou supérieur à 5 salariés et inférieur ou égal à 10 salariés

15 points

- Supérieur à 10 points de % ou plus de 10 salariés

0 point